

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *INTENTION TO QUIT* PEGAWAI
KPP MADYA MALANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Manajemen**



Disusun oleh :

BAGASKORO HARYANTO

NIM : 201710280211036

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

November 2019

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
INTENTION TO QUIT PEGAWAI
KPP MADYA MALANG**

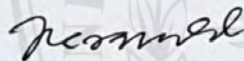
Diajukan oleh :

BAGASKORO HARYANTO
201710280211036

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Rabu/ 30 Oktober 2019**

Pembimbing Utama



Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.

Pembimbing Pendamping

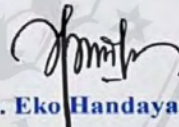


Dr. Marsudi, M.M.



Dr. **Yusuf Khurrosh An'am, Ph.D.**

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Eko Handayanto, M.M.

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

BAGASKORO HARYANTO

201710280211036

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ 30 Oktober 2019
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua	:	Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.
Sekretaris	:	Dr. Marsudi, M.M.
Penguji I	:	Dr. Mursidi, M.M.
Penguji II	:	Dr. Achmad Mohyi, M.M.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam atas segala karunia yang telah memberikan rahmat, nikmat Iman dan Islam serta hidayah-Nya dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Tesis dengan baik. Pada proses penyusunan Tesis ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih yang pertama kalinya kepada kedua pembimbing Dr. Nazaruddin Malik, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. Marsudi, M.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga Allah senantiasa memberi balasan kebaikan kepada beliau. Aamin.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada beberapa pihak yang bersangkutan dalam kehidupan penulis diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Ibuku dan keluarga yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang serta memberikan dukungan baik secara langsung maupun dengan doa.
2. Istri tercinta Dian Retno Kencono, S.E yang selalu memotivasi, memberikan dukungan dan doa dengan ketulusan cinta sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Permata hatiku Raddinia Kejora Bagaskoro dan Senandung Qinnaranindya Bagaskoro atas cinta dan motivasi yang menyalakan semangat hidup.
4. Keluarga Bapak Drs Sundoro, Apt atas dukungan dan doa dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Dr. Fauzan M.Pd selalu rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
6. Aksanul In'am, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Ketua Program Studi Magister Manajemen UMM Dr. Eko Handayanto, MM yang selalu memberikan semangat kepada seluruh mahasiswanya.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen UMM yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikhlas dan sabar dalam mengajar dan membimbing selama proses perkuliahan.

9. Bapak Imam Budi Raharjo, S.E, M.M dan Ibu Nurbaeti Munawaroh, S.E, M.M selaku Kepala KPP Madya Malang yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dibawah instansi yang beliau pimpin.
10. Seluruh teman sejawat Pegawai KPP Madya Malang yang telah membantu penulis selama proses penelitian terutama dalam pemberian informasi dan pengisian kuesioner.
11. Teman-teman magister manajemen tahun 2017 yang telah berjuang bersama di bangku perkuliahan untuk menuntut ilmu selama 2,5 tahun lamanya. Semoga ilmu yang kita dapatkan senantiasa mendapatkan barokah dari Allah SWT.
12. Semua pihak yang telah membantu proses penyusunan tesis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya.

Penulis menyadari dalam tesis ini masih terdapat berbagai kekurangan baik dalam segi penulisan maupun yang lainnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca maupun penulis sendiri. Aamiin ya Rabbal Alamin.

Malang
Penulis

Bagaskoro Haryanto

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **BAGASKORO HARYANTO**

NIM : **201710280211036**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN INTENTION TO QUIT PEGAWAI KPP MADYA MALANG** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 November 2019

Yang menyatakan,




BAGASKORO HARYANTO

**Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
dan *Intention to Quit* Pegawai KPP Madya Malang**

Bagaskoro Haryanto

email: 215858@gmail.com

**Mahasiswa Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Madya Malang. Penelitian menggunakan teknik sensus dimana semua anggota populasi menjadi sampel. Sampel adalah semua pegawai KPP Madya Malang sebanyak 103 pegawai..

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu model struktural dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Malang. *Job insecurity* memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang. Kepuasan kerja mampu memediasi *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang.

Kata kunci: *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Intention To Quit*, Direktorat Jenderal Pajak, KPP Madya Malang.

**Influence of *Job Insecurity* and Organizational Commitment to Job Satisfaction
and *Intention to Quit* of KPP Madya Malang Employees**

Bagaskoro Haryanto

email: 215858@gmail.com

Graduate Program

Magister of Management Universitas Muhammadiyah Malang

Abstract

This research aims to test the influence of *job insecurity* and organizational commitment to job satisfaction and *intention to quit* the employees of KPP Madya Malang. The population used in this study was all of KPP's employees of Madya Malang. Research used census techniques where all population members become samples. Samples are all KPP employees of Malang, totalled 103 employees.

This research was analyzed using quantitative method, which structural model used *Partial Least Square* (PLS) method. The results of the study show that *job insecurity* and the commitment of significant and positive organizational impact on the work satisfaction of KPP Madya Malang. *Job insecurity* gives a significant and positive influence on intention to quit KPP Madya Malang employees. The organizational commitment and *job satisfaction* have significant and negative impact on intention to quit KPP's employees of Madya Malang. *Job satisfaction* can mediate the *job insecurity* and organization commitment to *intention to quit* in KPP Madya Malang.

Keywords: *Job Insecurity*, Organizational Commitment, Job Satisfaction, *Intention To Quit*, Directorate General of Taxes, KPP Madya Malang.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
DAFTAR PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
A. PENDAHULUAN	
A. Pendahuluan	1
B. TINJAUAN PUSTAKA	
1. Landasan Teori	7
a. <i>Job Insecurity</i>	7
b. Komitmen Organisasi	8
c. Kepuasan Kerja	9
d. <i>Intention to Quit</i>	10
2. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian	11
a. <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja	12
b. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	12
c. <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Intention to Quit</i>	12
d. Komitmen Organisasi terhadap <i>Intention to Quit</i>	13
e. Kepuasan Kerja terhadap <i>Intention to Quit</i>	13
f. <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> melalui Kepuasan Kerja	14
g. Komitmen Organisasi terhadap <i>Intention to Quit</i> melalui Kepuasan Kerja	14
C. METODE PENELITIAN	
1. Jenis Penelitian	15
2. Populasi dan Sampel	15
3. Data dan Teknik Pengumpulan Data	15
4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	16
a. <i>Job Insecurity</i>	16
b. Komitmen Organisasi	16
c. Kepuasan Kerja	17

d. <i>Intention to Quit</i>	17
5. Pengukuran Data.....	18
6. Teknik Analisa Data	18
7. Uji Hipotesis	19
8. Uji Mediasi	19

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden	20
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	20
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	20
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	21
2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk	21
a. <i>Convergen Validity</i>	21
b. <i>Discriminant Validity</i>	22
c. <i>Composite Reliability</i>	23
3. Hasil Analisis PLS	23
a. <i>Goodness of Fit Model</i>	24
b. Hasil <i>Outer Model</i>	24
1) <i>Outer Model</i> pada Variabel <i>Job Insecurity</i>	24
2) <i>Outer Model</i> pada Variabel Komitmen Organisasi	25
3) <i>Outer Model</i> pada Variabel Kepuasan Kerja.....	26
4) <i>Outer Model</i> pada Variabel <i>Intention to Quit</i>	26
c. Hasil <i>Inner Model</i>	27
1) Pengaruh Langsung	27
2) Pengaruh Tidak Langsung.....	28
d. Hasil Pengujian Hipotesis	28
4. Pembahasan	30
a. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja	30
b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	30
c. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Intention to Quit</i>	31
d. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Intention to Quit</i>	31
e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Intention to Quit</i>	32
f. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> melalui Kepuasan Kerja.....	32
g. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Intention to Quit</i> melalui Kepuasan Kerja.....	33

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan	34
2. Saran	34
3. Keterbatasan Penelitian	35

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteritik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	20
Tabel 2. Karakteritik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	20
Tabel 3. Karakteritik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	21
Tabel 4. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	22
Tabel 5. Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	23
Tabel 6. Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	23
Tabel 7. Hasil <i>Outer Model</i> pada Variabel <i>Job Insecurity</i>	25
Tabel 8. Hasil <i>Outer Model</i> pada Variabel Komitmen Organisasi.....	25
Tabel 9. Hasil <i>Outer Model</i> pada Variabel Kepuasan Kerja	26
Tabel 10. Hasil <i>Outer Model</i> pada Variabel <i>Intention to Quit</i>	26
Tabel 11. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dalam Inner Model	27
Tabel 12. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dalam Inner Model	28



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Pengembangan Konsep Penelitian	11
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	40
Lampiran 2. Penelitian Terdahulu	43
Lampiran 3. Ringkasan Variabel, Indikator, Item, dan Sumber Instrumen	47
Lampiran 4. Hasil Analisi PLS	49
Lampiran 5. Hasil Analisi PLS dengan Bootsrap	52
Lampiran 6. Uji Sobel	55
Lampiran 7. Data Penelitian	56



A. PENDAHULUAN

Intention to quit adalah situasi di mana pegawai memiliki keinginan atau niat dan dengan penuh kesadaran untuk mencari pekerjaan sebagai alternatif di organisasi atau tempat kerja yang berbeda. *Intention to quit* adalah indikator yang akurat untuk mengukur keseimbangan organisasi dan juga dapat menggambarkan kinerja organisasi. Semakin tinggi perputaran pegawai menunjukkan ketidakstabilan kinerja organisasi terhadap sumber daya manusianya. Beberapa dampak *intention to quit* yang tinggi menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakjelasan terhadap situasi tenaga kerja yang ada serta meningkatnya biaya pengelolaan sumber daya manusia terkait biaya pelatihan yang telah dilaksanakan terhadap pegawai, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Septiari dan Perdana, 2016).

Robbins (2006) menyebutkan kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan niat keluar pegawai, akan tetapi faktor lain seperti alternatif pekerjaan, pasar kerja, dan perpanjangan periode kerja merupakan hal penting untuk meninggalkan pekerjaan. Para karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mudah keluar atau berpindah kerja dibandingkan tenaga kerja yang puas. Perilaku penarikan diri tenaga kerja biasanya mempunyai akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi. perpindahan kerja dapat merusak kelancaran perusahaan. *Intention to quit* pegawai dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan *job stressors* yang menyebabkan stress kerja (Lucy, Moore, dan Loquet, 2004). Dapat dikatakan sebagai *intention to quit* adalah suatu perilaku dan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Timothy (2008) yaitu sebuah ungkapan perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaan berdasarkan evaluasi yang dilakukan terhadap karakteristik-karakteristik yang dimilikinya. Sedangkan menurut Brayfield dan Rothe (Panggabean, 2004) berpendapat kepuasan kerja dapat diduga/terlihat melalui sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja sangat bergantung dari apa yang diinginkan pegawai terhadap pekerjaannya dan apa yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.

Penelitian oleh Mursidi, Nasrullah dan Ambrawati (2018) menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara parsial oleh kepuasan kerja dengan

slope negatif yang memiliki arti bahwa apabila kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan. Selain itu penelitian oleh Mewei (2016), Putradiarta dan Rahardja (2016), Srinadi dan Supartha (2015), Saeed, Waseem, Sikander dan Rizwan (2014) dan Pane (2013) juga menunjukkan bahwa *intention to quit* dipengaruhi secara signifikan negatif oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai pegawai di KPP Madya Malang, ada fenomena terkait keinginan pegawai untuk keluar dari institusi dikarenakan kondisi psikologis pegawai yaitu pegawai merasa lelah terhadap pekerjaannya meskipun pegawai tersebut mendapat peluang mendapat promosi. Secara ketentuan kepala KPP Madya Malang tidak dapat menghalangi pegawai berniat keluar dari instansi. Fenomena *intention to quit* pada pegawai pajak bukanlah sebuah hal baru, hal ini dikarenakan beban kerja yang diterima oleh para pegawai yang tinggi dan membuat stress, kejadian ini membuat para pegawai selalu mencari alternatif pekerjaan yang lain dengan harapan mendapatkan kenyamanan dan mengurangi keresahan dalam pekerjaannya.

Selain itu terkait peraturan mengenai sistem promosi/pegawai berdasarkan peraturan Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pajak surat edaran SE-01/PJ/2019 tentang Kebijakan Pilihan Kota Tahun 2019 yang mengharuskan pegawai dengan jabatan seperti Kepala KPP, Kepala Seksi, *Account Representattif*, Penilai PBB, dan Pemeriksa pajak untuk memilih pilihan kota sebagai pertimbangan dalam proses mutasi/promosi dengan periode waktu 5 tahun sekali.

Proses mutasi/promosi tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut: terkait kepentingan pemilihan kota, semua pulau dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu: a) Pulau utama, adalah satu pulau yang menjadi preferensi utama pegawai, dan b) Pulau alternatif, adalah satu atau beberapa pulau yang menjadi pilihan pegawai selain pulau utama. Terkait kota dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: a) ibukota provinsi atau kota dengan jarak sampai dengan 1 jam ke bandara (K1), b) kota utama yaitu kota dengan jarak lebih dari 1 jam sampai dengan 3 jam ke bandara (K2), dan kota lainnya (K3). Pegawai dapat memilih 5 kota dengan ketentuan: 1) pejabat struktural/fungsional memilih 2 kota yang berbeda pada pulau utama dan 3 kota berbeda di pulau alternatif. Untuk pemilihan pada pulau alternatif berlaku ketentuan dapat memilih paling banyak 1 kota dengan kategori K1 dan memilih

paling sedikit 1 kota dengan kategori K3, 2) pelaksana memilih 3 kota yang berbeda pada pulau utama dan 2 kota berbeda di pulau alternatif. Untuk pemilihan pada pulau alternatif berlaku ketentuan dapat memilih paling banyak 1 kota dengan kategori K1.

Proses mutasi/promosi yang mengharuskan pegawai untuk keluar pulau tentu menyebabkan dampak psikologis terhadap pegawai seperti tidak puas atas pilihan instansi terkait kota pilihan mutasi/promosi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Lucy, Moore, dan Loquet (2004) yang mengatakan *intention to quit* dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Faktor lain yang menjadi penyebab timbulnya *intention to quit* pegawai menurut Judge (2009) adalah pengaruh buruk yang muncul dari pemikiran *disfunctional*. Hal tersebut timbul disebabkan oleh terjadinya konflik, perasaan tidak senang, perasaan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat pada akhirnya dapat memicu rasa tidak aman karyawan untuk melakukan pekerjaan (*job insecurity*).

Suhartono (2004) menjelaskan bahwa pegawai yang mengalami rasa tidak aman dalam kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka dapat memicu keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Penelitian oleh Ismail (2015) menemukan bahwa dampak positif yang signifikan dari ketidakamanan pekerjaan pada kelelahan kerja dan niat untuk berhenti pegawai. Selain itu Jimenez, Mifener, Zizek, dan Dunkl (2016) mengatakan ketidakamanan pekerjaan terkait dengan stres yang lebih tinggi dan niat untuk berhenti serta sumber daya / pemulihan yang lebih rendah di tempat kerja. Kesimpulan yang sama dikemukakan oleh Mewei (2016), Pane (2013), Fadzilah dan Sartono (2016), Setiawan dan Putra (2016), dan Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) yang juga menyebutkan bahwa *intention to quit* dipengaruhi *job insecurity* secara signifikan positif.

Beban kerja yang diamanahkan oleh Negara kepada DJP menyebabkan perlunya sistem pengelolaan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga fenomena yang berkaitan dengan *job insecurity* dan komitmen pegawai secara khusus di Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang menarik untuk diperhatikan dan dievaluasi. Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, target penerimaan pajak yang diberikan kepada KPP Madya Malang oleh DJP yang terus meningkat setiap tahunnya, bahkan

untuk tahun 2019 target penerimaan yang ditetapkan sebesar 24 Triliun. Tentu ini menjadi tantangan yang berat bagi pihak KPP Madya Malang mengingat pertumbuhan wajib pajak terdaftar yang tidak tumbuh secara signifikan yaitu hanya sebesar 500 wajib pajak terdaftar. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Instansi tentunya diperlukan komitmen yang tinggi dalam bekerja dari pegawai. Jika penerimaan tercapai maka instansi akan memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja yang sesuai akan menghadirkan rasa puas terhadap pegawai. Kepuasan atas pekerjaan yang tinggi tentu akan menurunkan tingkat untuk niat keluar pegawai dari instansi tempat bekerja.

Komitmen pegawai menjadi sebuah variabel yang mempengaruhi *intention to quit*, dalam hal ini pegawai pajak perlu untuk diketahui seberapa besar komitmennya dalam bekerja, dan dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian akan berpengaruh terhadap *intention to quit*. Ketika komitmen pegawai sudah besar maka akan menurunkan tingkat untuk niat keluar pegawai dari perusahaan tempat bekerja.

Robbins (2005) mengatakan bahwa komitmen pegawai merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Handoko (2008) berpendapat bahwa komitmen pegawai adalah tingkatan seseorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pegawai didorong oleh situasi lingkungan kerja adil untuk pegawai, semakin tinggi pegawai dihargai, semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.

Temuan dari penelitian Ardana dan Pratiwi (2015) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif secara parsial variabel komitmen organisasional terhadap *intention to quit* di PT. BPR Tish Batubulan. Selain itu Putradiarta dan Rahardja (2016), Sari, Armanu, dan Afnan (2016), dan Fadzilah dan Sartono (2016) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to quit*. Sedangkan penelitian oleh Pane (2013) justru menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intent to quit* dosen dan pegawai.

Pegawai yang merasakan *job insecurity* yang tinggi dan memiliki komitmen rendah akan mempengaruhi niat untuk keluar pekerjaan, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu organisasi selayaknya memperhatikan *job insecurity* dan komitmen pegawai dengan kepuasan kerja untuk mengurangi niat pegawai untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Menurut Sveke, Hellgren dan Naswell (dalam Septiari dan Perdana, 2016) mengatakan bahwa *job insecurity* memberikan efek terhadap pegawai dan organisasi tempat pegawai bekerja. *Job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan dalam jangka pendek. Sedangkan *job insecurity* akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kinerja dan intensi keluar pada jangka panjang.

Ashford, Lee, dan Bobko (1989) mengatakan *job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Penelitian dari Setiawan dan Putra (2016) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian oleh Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) juga menunjukkan pengaruh signifikan negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*.

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Maulidyansah (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja melemahkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian oleh Maindoka, Tewal, dan Rumokoy (2017) menunjukkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan penelitian terdahulu (lampiran 2) bukti empiris dari penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan-perbedaan hasil

penelitian yang terkait dengan *job insecurity*, komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *intention to quit* termasuk didalamnya bidang yang diteliti, lokasi penelitian, sifat penelitian (kuantitatif dan kualitatif) serta alat analisis yang digunakan.

Paparan dari beberapa penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa para peneliti terdahulu masih memperdebatkan pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *intention to quit* pegawai.

Mewei (2016), Ismail (2015), Pane (2013), Fadzilah dan Sartono (2016), Jimenez, Mifener, Zizek dan Dunkl (2016), Setiawan dan Putra (2016), dan Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) sepakat bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pegawai. Namun Mursidi, Nasrullah dan Ambrawati (2018) pada penelitiannya membantah bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya Mewei (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pegawai. Menurutnya hanya kepuasan kerja dan *job insecurity* saja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to quit* pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut Saeed, Waseem, Sikander dan Rizwan (2014) menemukan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardana dan Pratiwi (2015), Putradiarta dan Rahardja (2016), Sari, Armanu, dan Afnan (2016), Pane (2013), dan Fadzilah dan Sartono (2016) yang mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat untuk pergi.

Sementara itu untuk variabel kepuasan kerja terhadap *intention to quit* juga memiliki perbedaan sudut pandang dari pada peneliti terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mursidi, Nasrullah, dan Ambrawati (2018), Mewei (2016) dan Putradiarta dan Rahardja (2016) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk berhenti pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Srinadi dan Supartha (2015), Saeed, Waseem, Sikander dan Rizwan (2014) dan Pane (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* pegawai. Bahkan penelitian yang

dilakukan oleh Sari, Armanu, dan Afnan (2016) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk pergi pegawai.

Perbedaan hasil penelitian ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada tema terkait sehingga nanti hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan bukti pendukung bagi salah satu penelitian terdahulu..

Hasil dari penelitian diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yaitu memberikan informasi tambahan bagi pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam KPP Madya Malang terhadap pemahaman tentang pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi serta dampak permasalahan tersebut terhadap kepuasan kerja dan *intention to quit* pegawai Direktorat Jenderal Pajak secara khusus KPP Madya Malang dan secara teoritis memberikan pengetahuan terkait pengembangan ilmu tentang *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan *intention to quit* pegawai serta memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a. *Job Insecurity*

Azwar (2010) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan terancam dan persaaan tidak berdaya oleh pegawai terhadap kondisi di dalam organisasi dan kelangsungan pekerjaan di masa depan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* dan menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah:

- 1) Arti pekerjaan tersebut bagi seseorang. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi seseorang dapat mempengaruhi tingkat *insecurity* dalam bekerja.
- 2) Tingkat ancaman dirasakan pegawai terkait aspek pekerjaan seperti potensi untuk memperoleh promosi, mempertahankan tingkatan gaji atau mendapatkan kenaikan gaji. Seseorang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih merasa gelisah dan

tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan dirasakan pegawai terhadap perubahan (kejadian negatif) mengancam aspek pekerjaan.

- 3) Tingkat ancaman kemungkinan terjadi peristiwa secara negatif mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Tingkat kepentingan-kepentingan dirasakan seseorang terkait kemungkinan peristiwa tersebut.
- 5) Ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan seseorang mencegah timbulnya ancaman yang berakibat pada aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan teridentifikasi penjelasan telah dijelaskan sebelumnya.

b. Komitmen Organisasi

Handoko (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan karyawan pada perusahaan tersebut.

Meyer dan Allen (1991) menyebutkan tiga komponen berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*.

1) Affective Commitment

Affective commitment yaitu hubungan emosional individu terhadap organisasi, identifikasi terhadap organisasi, dan keterlibatan individu dalam kegiatan berorganisasi.

2) Continuance Commitment

Continuance commitment yaitu kesadaran individu organisasi terkait kerugian jika meninggalkan organisasi.

3) Normative Commitment

Normative commitment yaitu perasaan untuk terus berada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Triatna (2015) terdapat empat indikator dalam mengukur komitmen organisasi sebagai berikut:

1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi

Individu memiliki komitmen tinggi akan memiliki perasaan kuat untuk berada di dalam organisasi begitu juga sebaliknya.

2) Keinginan melakukan tindakan atas nama organisasi

Keinginan kuat pada seseorang untuk melakukan tindakan atas nama organisasi merupakan suatu komponen mencirikan bahwa individu memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi

3) Penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Seseorang memiliki komitmen tinggi akan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dikarenakan perasaan memiliki organisasi, begitu pula sebaliknya

4) Tinggi rendah tingkat kemangkiran

Tinggi rendah tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen seseorang terhadap organisasinya.

c. Kepuasan Kerja

Robbins dan Timothy (2008) yaitu sebuah perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaan berdasarkan evaluasi yang dilakukan atas karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Panggabean (2004) berpendapat kepuasan kerja diduga melalui sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja sangat bergantung dari apa yang diinginkan pegawai terhadap pekerjaannya dan apa yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.

Luthans (2002) mengatakan terdapat beberapa indikator terkait kepuasan kerja pegawai antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Terkait tingkat ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan, kesempatan yang dimiliki untuk belajar dan kesempatan karyawan untuk dapat menerima tanggung jawab atas pekerjaannya.

2) Sistem pembayaran

Terkait pada degnan jumlah pembayaran yang diterima oleh karyawan apakah telah memiliki kesesuaian dengan tuntutan/beban kerja.

3) Promosi

Indikator ini memiliki keterkaitan dengan adanya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi pada jabatan lebih tinggi.

4) Sikap penyelia, atasan, supervisor

Terkait kemampuan pengawas memberikan bantuan teknis dan dukungan. Kemampuan untuk berinteraksi dengan pimpinan. Dukungan penyelia dirasakan pegawai ketika bekerja.

5) Sikap teman sekerja

Kemampuan berinteraksi dengan teman kerja. Tingkat hubungan dengan teman kerja, dan tingkat dukungan teman kerja dalam bekerja dirasakan pegawai.

d. *Intention to Quit*

Intention merupakan niat atau keinginan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara *quit* adalah keluarnya individu pegawai dari tempat dia bekerja secara sukarela. Dengan demikian *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dan menurut pilihannya sendiri.

Keinginan keluar dipengaruhi oleh ketidakpuasan dalam bekerja, komitmen organisasi yang rendah dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* Lucy, Moore, dan Loquet (2004).

Lee, Huang dan Zhao (2010) indikator tentang *intention to quit* karyawan antara lain dapat berupa hal hal sebagai berikut:

1) Memikirkan untuk keluar

Mencerminkan individu yang memikirkan berhenti dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Berawal dari ketidakpuasan kerja yang dirasa pegawai, kemudian pegawai yang memikirkan untuk berhenti dari tempat dia bekerja.

2) Niat untuk mencari alternatif pekerjaan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar

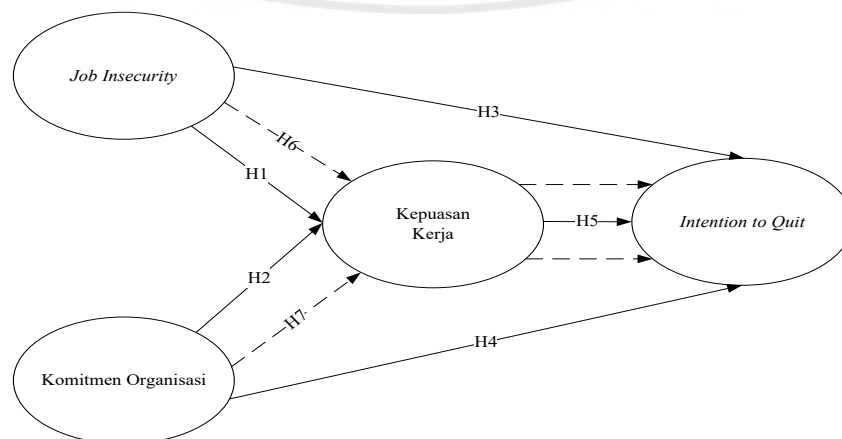
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan

dikahiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan studi dan tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir. Kerangka proses berfikir tersebut disusun berdasarkan pendekatan deduktif (studi teoritik) dan induktif (studi empirik). Pendekatan deduktif dilakukan dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi. Pendekatan induktif dilakukan dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan yang diangkat. Dengan pendekatan deduktif dan induktif yang saling berhubungan, maka disusunlah hipotesis penelitian. Menurut Nasir (2003), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang perlu dikaji kebenarannya melalui uji statistik. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan uji statistik.

Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka proses berfikir maka dirancang sebuah kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini menjelaskan pengaruh antar variabel, yaitu variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen (*intervening* maupun *dependent variable*), baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Secara skematis pengaruh variabel-variabel laten dalam penelitian ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Pengembangan Konsep Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh langsung *job insecurity*, dan komitmen organisasi, terhadap kepuasan kerja, dan *intention to quit* serta menguji pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

a. *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Ashford, Lee, dan Bobko (1989) mengatakan *job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Penelitian dari Setiawan dan Putra (2016) dan Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian berupa pernyataan yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, selanjutnya penulis mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 Job insecurity berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

b. Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*.

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Maulidyansah (2015) dan Maindoka, Tewal, dan Rumokoy (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian berupa pernyataan yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, selanjutnya penulis mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

c. *Job insecurity* terhadap *intention to quit*

Judge (2009) mengatakan faktor penyebab munculnya *turnover intention* pada pegawai adalah pengaruh buruk hasil pemikiran *disfunctional*. Hal tersebut disebabkan terjadinya konflik, perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pegawai dalam bekerja (*job insecurity*).

Mewei (2016), Ismail (2015), Pane (2013), Fadzilah dan Sartono (2016), Jimenez, Mifener, Zizek, dan Dunkl (2016), Setiawan dan Putra (2016), dan Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to quit*. Berdasarkan uraian berupa pernyataan yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, selanjutnya penulis mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 Job insecurity berpengaruh signifikan positif terhadap intention to quit.

d. Komitmen organisasi terhadap *intention to quit*

Zeffane (1994) mengatakan ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah *intention to quit*, faktor –faktor tersebut yakni: kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, *job insecurity*.

Temuan dari penelitian Ardana dan Pratiwi (2015), Putradiarta dan Rahardja (2016), Sari, Armanu, dan Afnan (2016), dan Fadzilah dan Sartono (2016) menyebutkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to quit*. Berdasarkan uraian berupa pernyataan yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, selanjutnya penulis mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4 Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit.

e. Kepuasan kerja terhadap *intention to quit*

Robbins (2006) menyebutkan kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan niat keluar pegawai, akan tetapi faktor lain seperti alternatif pekerjaan, pasar kerja, dan perpanjangan periode kerja merupakan hal penting untuk meninggalkan pekerjaan.

Mursidi, Nasrullah dan Ambrawati (2018), Mewei (2016), Putradiarta dan Rahardja (2016), Srinadi dan Supartha (2015), Saeed, Waseem, Sikander dan Rizwan (2014) dan Pane (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*. Berdasarkan uraian berupa pernyataan yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, selanjutnya penulis mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5 Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit.

f. *Job insecurity* terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja

Ashford, Lee, dan Bobko (1989) mengemukakan aspek psikologis yang muncul akibat dampak buruk terkait *job insecurity* yaitu penurunan terhadap kepuasan kerja, penurunan terhadap kreativitas, perasaan murung atau bersalah, rasa khawatir bahkan rasa marah sedangkan Judge (2009) mengatakan faktor penyebab munculnya *turnover intention* pada pegawai adalah pengaruh buruk hasil pemikiran *disfunctional*. Hal tersebut disebabkan terjadinya konflik, perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pegawai dalam bekerja (*job insecurity*).

Temuan dari penelitian Setiawan dan Putra (2016) dan Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja menjadi perantara antara *job insecurity* terhadap *intention to quit* pegawai. Berdasarkan uraian berupa pernyataan yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, selanjutnya penulis mengajukan hipotesis yang keenam sebagai berikut:

H6 Job insecurity berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap intention to quit melalui kepuasan kerja

g. Komitmen organisasi terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over* (Ermawan, 2007).

Menurut Ronald Mewei (2016) pegawai merasa puas dalam pekerjaan, menunjukkan perilaku baik secara keseluruhan di organisasi dan memberikan efek meningkatnya komitmen organisasi pegawai sehingga akan menyebabkan niat untuk keluar dari organisasi (*intention to quit*) menjadi rendah.

Temuan dari penelitian Sari, Armanu, dan Afnan (2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk pergi.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja menjadi perantara antara komitmen organisasi terhadap *intention to quit* pegawai. Berdasarkan uraian berupa pernyataan

yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, selanjutnya penulis mengajukan hipotesis yang ketujuh sebagai berikut:

H7 Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap intention to quit melalui kepuasan kerja

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian tingkat eksplanasi. Penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Jadi dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Madya Malang. Penelitian menggunakan teknik sensus. Teknik tersebut menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Sampel adalah semua pegawai KPP Madya Malang sebanyak 103 pegawai.

3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Sugiyono, 2013). Data primer adalah data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuisisioner). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2013), kuisisioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Kuisisioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai KPP Madya Malang.

4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan studi literatur dan penggunaan variabel yang telah terlebih dahulu diteliti yang terdiri dari *job insecurity*, komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *intention to quit*.

Ringkasan variabel, indikator, item, dan sumber penelitian (Lampiran 3) yang diajukan oleh penulis yaitu:

a. *Job Insecurity*

Azwar (2010) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan terancam dan persaan tidak berdaya oleh pegawai terhadap kondisi di dalam organisasi dan kelangsungan pekerjaan di masa depan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* dan menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah:

- 1) Arti pekerjaan tersebut bagi seseorang.
- 2) Tingkat ancaman bagi pegawai.
- 3) Tingkat ancaman bagi pekerjaan.
- 4) Tingkat kepentingan bagi individu.
- 5) Ketidakberdayaan.

b. *Komitmen Organisasi*

Handoko (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Triatna (2015) terdapat empat indikator dalam mengukur komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi
- 2) Keinginan melakukan tindakan atas nama organisasi
- 3) Penerimaan nilai dan tujuan organisasi
- 4) Tinggi rendah tingkat kemangkiran

c. Kepuasan Kerja

Robbins dan Timothy (2008) yaitu sebuah perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaan berdasarkan evaluasi atas karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Panggabean (2004) berpendapat kepuasan kerja diduga melalui sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja sangat bergantung dari apa yang diinginkan pegawai terhadap pekerjaannya dan apa yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.

Luthans (2002) mengatakan terdapat beberapa indikator terkait kepuasan kerja pegawai antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Sistem pembayaran
- 3) Promosi
- 4) Sikap penyelia, atasan, supervisor
- 5) Sikap teman sekerja

d. *Intention to Quit*

Intention merupakan niat atau keinginan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara *quit* adalah keluarnya individu pegawai dari tempat dia bekerja secara sukarela. Dengan demikian *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dan menurut pilihannya sendiri.

Keinginan keluar dipengaruhi oleh ketidakpuasan dalam bekerja, komitmen organisasi yang rendah dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* Lucy, Moore, dan Loquet (2004).

Lee, Huang dan Zhao (2010) menyebutkan terdapat beberapa indikator tentang *intention to quit* karyawan antara lain:

- 1) Memikirkan untuk keluar
- 2) Niat untuk mencari alternatif pekerjaan
- 3) Niat untuk keluar

5. Pengukuran Data

Penelitian menggunakan skala *likert*. Dimana skala ini digunakan mengukur perilaku, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam pengukuran diberikan lima jawaban. Pilihan terhadap masing-masing jawaban atau tanggapan responden. Sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Penelitian ini hanya mengukur persepsi pegawai yang bekerja KPP Malang Madya tentang pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *intention to quit* pegawai. Pilihan terhadap masing-masing jawaban atau tanggapan responden.

6. Teknik Analisa Data

Berdasarkan pada permasalahan, hipotesis dan rancangan penelitiannya, data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu adalah Model struktural dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Program *software* yang digunakan dalam penelitaian ini yaitu menggunakan SmartPLS 2.0.

Partial Least Square (PLS) adalah model struktural yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghozali (2006) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian, SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2006) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus benar, dan dapat menguji model penelitian dengan dasar teori yang lemah.

Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

Dalam analisis dengan PLS ada dua hal yang dilakukan. Pertama, menilai *outer model* atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Kedua, menilai *inner model* atau *structural model*. Pengujian *inner model* atau *structural model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Di dalam PLS variabel latent bisa berupa hasil pencerminan indikatornya, diistilahkan dengan *indikator reflektif (reflective indikator)*. Di samping itu, juga bisa konstruk dibentuk (formatif) oleh indikatornya, diistilahkan dengan *indikator formatif (formative indikator)*.

7. Uji Hipotesis

Statistik uji yang digunakan adalah t-statistik atau uji t. Dengan demikian asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Kaidah keputusan pengujian hipotesis menggunakan metode resampling (bootstrap), dilakukan dengan menggunakan *t-test*. Kaidah pengambilan keputusan pengujian hipotesis, dilakukan sebagai berikut, bilamana diperoleh $p\text{-value} < 0.05$ maka dikatakan terdapat pengaruh signifikan antar variabel.

8. Uji Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan *Sobel Test* (Solimun, 2011). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X dan Y melalui I. Kaidah pengambilan keputusan pengujian variabel mediasi, dilakukan sebagai berikut, bilamana diperoleh $p\text{-value} < 0.05$ maka dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung X dan Y melalui I. Atau dapat dikatakan variabel I mampu memediasi variabel X terhadap Y.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada KPP Madya Malang terhadap 103 pegawai diketahui terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki oleh responden yang terdiri atas jenis kelamin, pangkat/golongan, dan tingkat jabatan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	70	67.961
2	Wanita	33	32.039
Total		103	100

Sumber: Data KPP Madya Malang, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai KPP Madya Malang didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin pria yaitu sebanyak 70 orang atau 67.961%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan pegawai KPP Madya Malang seperti pada Tabel 2:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Presentase
1	Pembina Tk.I/IVb	6	5.825
2	Pembina/Iva	14	13.592
3	Penata Tk.I/IIIId	14	13.592
4	Penata/IIIc	16	15.534
5	Penata Muda Tk.I/IIIb	14	13.592
6	Penata Muda /IIIa	7	6.796
7	Pengatur Tk.I/IId	14	13.592
8	Pengatur/IIC	5	4.854
9	Pengatur Muda Tk. I/IIB	2	1.942
10	Pengatur Muda/IIC	11	10.680

Sumber: Data KPP Madya Malang, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai KPP Madya Malang didominasi oleh pegawai dengan pangkat/golongan Penata/IIIc yaitu sebanyak 16 orang atau 15.534%. Hal ini juga memberikan gambaran bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai KPP Madya Malang memiliki pangkat/golongan yang berbeda-beda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan tingkatan jabatan pegawai KPP Madya Malang seperti pada Tabel 3:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Kepala Kantor	1	0.971
2	Kepala Seksi	9	8.738
3	Pelaksana	35	33.981
4	<i>Account Representative</i>	19	18.447
5	Penilai PBB	2	1.942
6	Pemeriksa Pajak	37	35.922

Sumber: Data KPP Madya Malang, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai KPP Madya Malang didominasi oleh pegawai dengan tingkat jabatan Pemeriksa Pajak yaitu sebanyak 37 orang atau 35.922%. Hal ini juga memberikan gambaran bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai KPP Madya Malang memiliki tingkat jabatan yang berbeda-beda.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Terdapat tiga pengukuran sebagai pengujian *Goodness of Fit* pada *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. Convergen Validity

Pengukuran *convergent validity* dari *outer model* yaitu dengan melihat nilai *outer loading* dari tiap variabel. Indikator dinyatakan valid konvergen jika nilai *outer loading* di atas 0.5. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	J11	0.799	Valid Konvergen
	J12	0.724	Valid Konvergen
	J13	0.800	Valid Konvergen
	J14	0.781	Valid Konvergen
	J15	0.653	Valid Konvergen
Komitmen Organisasi	KO1	0.830	Valid Konvergen
	KO2	0.878	Valid Konvergen
	KO3	0.886	Valid Konvergen
	KO4	0.900	Valid Konvergen
Kepuasan Kerja	KK1	0.843	Valid Konvergen
	KK2	0.849	Valid Konvergen
	KK3	0.828	Valid Konvergen
	KK4	0.906	Valid Konvergen
	KK5	0.710	Valid Konvergen
<i>Intention to Quit</i>	IQ1	0.799	Valid Konvergen
	IQ2	0.724	Valid Konvergen
	IQ3	0.800	Valid Konvergen

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 4)

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua outer loading dalam pengukuran tiap variabel penelitian memiliki *outer loading* di atas 0.5 telah terpenuhi dengan demikian seluruh indikator sebagai pengukur konstruk kelima variabel penelitian telah valid konvergen.

b. *Discriminant Validity*

Salah satu pengukuran validitas konstruk adalah *discriminant validity*. Pengujian *discriminant validity* yaitu dengan cara membandingkan akar AVE dengan korelasi antar variabel laten. Disebut telah valid diskriminan jika akar AVE > hasil korelasi antar variabel laten,. Hasil pengujian *Discriminant validity* secara lengkap disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Akar AVE	Skor Korelasi Antar Variabel Laten				Keterangan
			IQ	JI	KK	KO	
IQ	0.777	0.882		0.127	-0.444	-0.451	Valid Diskriminan
JI	0.568	0.754	0.127		0.279	0.242	Valid Diskriminan
KK	0.688	0.830	-0.444	0.279		0.665	Valid Diskriminan
KO	0.764	0.874	-0.451	0.242	0.665		Valid Diskriminan

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 4)

Dari tabel di atas terlihat pada keempat variabel, nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, dengan demikian telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

c. *Composite Reliability*

Salah satu pengukuran reliabilitas konstruk adalah *composite reliability*. Variabel dinyatakan reliabel secara konstruk jika nilai *composite reliability* di atas 0.7. Berikut disajikan hasil pengukuran reliabilitas:

Tabel 6. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Intention to Quit</i>	0.913	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.867	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.916	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.928	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 4)

Dari tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *composite reliability* memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7 maka *composite reliability* terpenuhi. sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

3. Hasil Analisis PLS

Di dalam PLS. terdapat beberapa pengujian. Yang pertama adalah pemeriksaan *Goodness of Fit* model, kedua hasil outer model, dan ketiga hasil inner model sebagai berikut:

a. Goodness of Fit Model

Nilai R^2 dari masing-masing variabel endogen sebagai berikut:

1. Pengukuran variabel endogen *Intention to Quit* diperoleh R^2 sebesar 0.318 atau 31.8%. Hal ini mengindikasikan sebesar 31.8% *Intention to Quit* dipengaruhi oleh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja.
2. Pengukuran variabel endogen Kepuasan Kerja diperoleh R^2 sebesar 0.457 atau 45.7%. Hal ini mengindikasikan sebesar 45.7% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi.

Dengan demikian nilai predictive relevance (Q^2) diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.318)(1 - 0.457)$$

$$Q^2 = 0.630$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.630 atau 63.00% bernilai cukup tinggi sehingga model masih layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai *predictive relevance* sebesar 63.00% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun adalah sebesar 63.00% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 63.00% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 37.00% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan error.

b. Hasil Outer Model

Indikator dengan *outer loading* ataupun *outer weight* terbesar menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur variabel terkuat (dominan). Nilai outer loading dinyatakan signifikan mengukur variabel laten. Jika nilai T-statistik lebih besar dari 1.96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0.05.

1) Outer Model pada Variabel Job Insecurity

Variabel yang pertama adalah *Job Insecurity*. Variabel ini diukur menggunakan lima indikator. Berikut disajikan hasil *outer model* variabel *Job Insecurity*.

Tabel 7. Hasil *Outer Model* pada Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
JI1	0.799	8.159	0.000	signifikan
JI2	0.724	8.224	0.000	signifikan
JI3	0.800	17.629	0.000	signifikan
JI4	0.781	17.543	0.000	signifikan
JI5	0.653	6.410	0.000	signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5)

Dari hasil pengujian *outer model* di atas terlihat bahwa *Job Insecurity* dicerminkan oleh lima indikator yaitu Arti pekerjaan itu bagi individu, Tingkat ancaman bagi pegawai, Tingkat ancaman bagi pekerjaan, Tingkat kepentingan bagi individu, dan Ketidakberdayaan. Dari kelima indikator terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Tingkat ancaman bagi pekerjaan memiliki *outer loading* tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran *Job Insecurity* didominasi oleh Tingkat ancaman bagi pekerjaan.

2) *Outer Model* pada Variabel Komitmen Organisasi

Variabel yang kedua adalah Komitmen Organisasi. Variabel ini diukur menggunakan empat indikator. Berikut disajikan hasil *outer model* variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 8. Hasil *Outer Model* pada Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
KO1	0.830	54.555	0.000	signifikan
KO2	0.878	25.322	0.000	signifikan
KO3	0.886	38.963	0.000	signifikan
KO4	0.900	66.599	0.000	signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5)

Dari hasil pengujian *outer model* di atas terlihat bahwa Komitmen Organisasi dicerminkan oleh empat indikator yaitu Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, Keinginan kuat melakukan tindakan atas nama organisasi, Penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dan Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Dari keempat indikator terlihat bahwa indikator keempat yaitu Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran memiliki nilai *outer loading* tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran Komitmen Organisasi didominasi oleh Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran pegawai.

3) *Outer Model* pada Variabel Kepuasan Kerja

Variabel yang ketiga adalah Kepuasan Kerja. Variabel ini diukur menggunakan lima indikator. Berikut disajikan hasil *outer model* variabel kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil *Outer Model* pada Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
KK1	0.843	22.641	0.000	signifikan
KK2	0.849	21.658	0.000	signifikan
KK3	0.828	22.933	0.000	signifikan
KK4	0.906	60.142	0.000	signifikan
KK5	0.710	12.430	0.000	signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5)

Dari hasil pengujian *outer model* di atas terlihat bahwa Kepuasan Kerja dicerminkan oleh lima indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri, Sistem pembayaran, Promosi, Sikap penyelia, atasan, supervisor, dan Sikap teman sekerja. Dari kelima indikator terlihat bahwa indikator keempat yaitu Sikap penyelia, atasan, supervisor memiliki nilai *outer loading* tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran Kepuasan Kerja didominasi oleh Sikap penyelia, atasan, supervisor.

4) *Outer Model* pada Variabel *Intention to Quit*

Variabel yang keempat adalah *Intention to Quit*. Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator. Berikut disajikan hasil *outer model* variabel *Intention to Quit*.

Tabel 10. Hasil *Outer Model* pada Variabel *Intention to Quit*

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
IQ1	0.878	48.429	0.000	signifikan
IQ2	0.894	32.049	0.000	signifikan
IQ3	0.874	33.897	0.000	signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5)

Dari hasil pengujian *outer model* di atas terlihat bahwa *Intention to Quit* dicerminkan oleh tiga indikator yaitu Memikirkan untuk keluar, Niat untuk mencari alternatif pekerjaan, dan Niat untuk keluar. Dari ketiga indikator terlihat bahwa indikator kedua yaitu Niat untuk mencari alternatif pekerjaan memiliki nilai *outer loading* tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran *Intention to Quit* didominasi oleh Niat pegawai untuk mencari alternatif pekerjaan lain di luar instansi.

c. Hasil Inner Model

Pengujian hipotesis dilakukan dengan nilai T-statistic dan *P-value* pada masing-masing jalur pengaruh secara parsial. Terdapat dua jenis pengaruh dalam PLS, yaitu (1) pengaruh langsung, dan (2) pengaruh tidak langsung.

1) Pengaruh Langsung

Terdapat lima pengaruh langsung yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dalam Inner Model

Pengaruh Langsung	Inner Weight	T-statistik	P-value	Kesimpulan
<i>Job Insecurity -> Intention to Quit</i>	0.291	3.149	0.002	signifikan
<i>Job Insecurity -> Kepuasan Kerja</i>	0.126	2.085	0.037	signifikan
<i>Kepuasan Kerja -> Intention to Quit</i>	-0.321	8.448	0.000	signifikan
<i>Komitmen Organisasi -> Intention to Quit</i>	-0.308	3.461	0.001	signifikan
<i>Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja</i>	0.634	14.006	0.000	signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5)

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh langsung antara *job insecurity* terhadap *intention to quit* diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.291, Artinya semakin tinggi *job insecurity* akan mengakibatkan semakin tinggi pula *intention to quit*.
- Pengujian pengaruh langsung antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.126, Artinya *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- Pengujian pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *intention to quit* diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar -0.321, Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin rendah *intention to quit*.
- Pengujian pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *intention to quit* diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar -0.308, Artinya semakin tinggi komitmen organisasi akan mengakibatkan semakin rendah *intention to quit*.
- Pengujian pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.634, Artinya semakin tinggi komitmen organisasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang diukur secara tidak langsung pada satu variabel ke variabel lainnya melalui perantara (intervening). Pengujian hipotesis mediasi dilakukan prosedur yang dikembangkan Sobel dan dikenal sebagai *Sobel Test*. Jika $P\text{-value} > 0.05$ maka tidak ada pengaruh tidak langsung adalah tidak signifikan dan jika $P\text{-value} < 0.05$ maka pengaruh tidak langsung adalah signifikan.

Terdapat tiga pengaruh tidak langsung yang diuji dalam penelitian ini. Secara lengkap perhitungan uji sobel tersaji pada lampiran 6 dan ringkasan perhitungan uji sobel adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dalam Inner Model

Pengaruh Tidak Langsung	$P\text{-value}$	Kesimpulan
<i>Job Insecurity -> Intention to Quit</i>	0.043	Signifikan
Komitmen Organisasi -> <i>Intention to Quit</i>	0.039	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2019 (Lampiran 6)

Dari tabel di atas diperoleh hasil pengujian pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

- Hasil dari uji sobel didapatkan pengaruh tidak langsung antara *job insecurity* terhadap *intention to quit* melalui perantara kepuasan kerja adalah signifikan.
- Hasil dari uji sobel didapatkan pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap *intention to quit* melalui perantara kepuasan kerja adalah signifikan.

d. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) diperoleh hasil pengujian hipotesis seperti yang tersaji sebagai berikut ini:

Hipotesis 1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja adalah ditolak. Pengujian pengaruh langsung antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.126, Artinya *job insecurity* yang dirasakan seperti pegawai selalu waspada jika melanggar prosedur

kerja dan kekhawatiran pegawai terhadap kehilangan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.634, Artinya semakin tinggi komitmen organisasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Hipotesis 3. *Job insecurity* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to quit* adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara *job insecurity* terhadap *intention to quit* diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.291, Artinya semakin tinggi *job insecurity* akan mengakibatkan semakin tinggi pula *intention to quit*.

Hipotesis 4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to quit* adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara *job insecurity* terhadap *intention to quit* diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar -0.308, Artinya semakin tinggi komitmen organisasi akan mengakibatkan semakin rendah *intention to quit*.

Hipotesis 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to quit* adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *intention to quit* diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar -0.321, Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin rendah *intention to quit*.

Hipotesis 6. *Job insecurity* berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *intention to quit* melalui perantara kepuasan kerja adalah diterima. Pengaruh tidak langsung antara *Job insecurity* terhadap *intention to quit* melalui perantara kepuasan kerja diperoleh besarnya *P-value* sebesar 0.043. Artinya pengaruh *job insecurity* terhadap meningkatnya *intention to quit*, bergantung kepada kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja terbukti nyata mampu memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *intention to quit*.

Hipotesis 7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *intention to quit* melalui perantara kepuasan kerja adalah diterima. Pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap *intention to quit* melalui perantara kepuasan kerja diperoleh besarnya *P-value* sebesar 0.039. Artinya

pengaruh komitmen organisasi terhadap meningkatnya *intention to quit*, bergantung kepada kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja terbukti nyata mampu memediasi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *intention to quit*.

4. Pembahasan

a. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian memberikan informasi bahwa *job insecurity* yang dirasakan pegawai KPP Madya Malang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai KPP Madya Malang. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator *job insecurity* yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja yaitu terkait dengan tingkat ancaman bagi pekerjaan pegawai KPP Madya Malang. Ini menunjukkan bahwa pegawai akan merasa selalu waspada jika melanggar prosedur kerja yang mengakibatkan berkurangnya gaji yang diberikan oleh instansi dan kekhawatiran pegawai terhadap kehilangan pekerjaan di instansi, perasaan waspada dan kekhawatiran tersebut akan menghadirkan rasa puas kepada pegawai.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian oleh Setiawan dan Putra (2016) dan Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya hasil penelitian bermakna memperluas berlakunya hasil penelitian terdahulu.

Hasil penelitian juga bertentangan dengan temuan Ashford, Lee, dan Bobko (1989) yang mengatakan *job insecurity* menyebabkan banyak dampak negatif dalam aspek psikologis. Diantara aspek psikologis yang timbul antara lain berupa penurunan rasa puas terhadap pekerjaan, turunnya kreativitas, rasa murung dan bersalah, rasa khawatir bahkan rasa marah. Artinya hasil penelitian memperluas berlakunya teori, sehingga teori semakin universal/kokoh kebenarannya.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa komitmen organisasi pegawai KPP Madya Malang memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator komitmen organisasi yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja yaitu terkait dengan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Ini menunjukkan bahwa

pegawai KPP Madya Malang yang tidak pernah mangkir dari tugas instansi dan selalu mengerjakan tugas dari instansi akan menghadirkan rasa puas kepada pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Maulidyansah (2015) dan Maindoka, Tewal, dan Rumokoy (2017). Hal ini sejalan dengan pendapat Mathieu dan Zajac (1990) yang menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*.

c. Pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to quit*

Hasil penelitian memberikan informasi bahwa *job insecurity* yang dirasakan pegawai KPP Madya Malang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator *job insecurity* yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan *intention to quit* yaitu terkait dengan tingkat ancaman bagi pekerjaan pegawai KPP Madya Malang. Ini menunjukkan bahwa pegawai akan merasa selalu waspada jika melanggar prosedur kerja yang mengakibatkan berkurangnya gaji yang diberikan oleh instansi dan kekhawatiran pegawai terhadap kehilangan pekerjaan yang membuat dirinya tidak berharga lagi sebagai seorang pegawai di instansi, perasaan waspada dan kekhawatiran tersebut akan menyebabkan meningkatnya *intention to quit* pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mewei (2016), Ismail (2015), Pane (2013), Fadzilah dan Sartono (2016), Jimenez, Mifener, Zizek, dan Dunkl (2016), Setiawan dan Putra (2016), dan Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Judge (2009) yang mengatakan faktor penyebab munculnya *turnover intention* pada pegawai adalah pengaruh buruk hasil pemikiran *disfunctional*. Hal tersebut disebabkan terjadinya, perasaan tidak puas dan tidak senang, dan konflik, terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pegawai dalam bekerja (*job insecurity*).

d. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit*

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa komitmen organisasi pegawai KPP Madya Malang memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan *intention to quit* pegawai. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator komitmen

organisasi yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan *intention to quit* yaitu terkait dengan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Ini menunjukkan bahwa pegawai KPP Madya Malang yang tidak pernah mangkir dari tugas instansi dan selalu mengerjakan tugas dari instansi akan menyebabkan menurunnya *intention to quit* pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ardana dan Pratiwi (2015) dan Sari, Armanu, dan Afnan (2016). Hal ini juga sejalan dengan temuan Zeffane (1994) yang mengatakan terdapat banyak faktor yang memicu individu untuk memiliki keinginan untuk berpindah dan keluar /*intention to quit*, faktor –faktor tersebut yakni: komitmen organisasi dari karyawan, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi, *job insecurity*.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit*

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai KPP Madya Malang memiliki pengaruh negatif terhadap peningkatan *intention to quit* pegawai. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator kepuasan kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan *intention to quit* pegawai yaitu terkait dengan kepuasan pegawai terhadap sikap penyelia, atasan, dan supervisor. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan atasan berlaku adil didalam mendistribusikan pekerjaan dan pegawai merasa puas dengan atasan yang memberikan tugas berdasarkan kompetensi, memberikan dampak penurunan terhadap *intention to quit* pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mursidi, Nasrullah dan Ambrawati (2018), Mewei (2016), Putradiarta dan Rahardja (2016), Srinadi dan Supartha (2015), Saeed, Waseem, Sikander dan Rizwan (2014) dan Pane (2013). Hasil penelitian juga sejalan dengan temuan Robbins (2006) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangn masa kerja merupakan isu penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

f. Pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, penulis membuktikan secara empiris variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel *job insecurity* terhadap variabel *intention to quit*. Sehingga dapat disimpulkan *job insecurity* yang dirasakan terhadap

organisasi memberikan pengaruh terhadap meningkatnya *intention to quit*, bergantung kepada kepuasan kerja.

Ini menunjukkan bahwa pegawai akan merasa selalu waspada jika melanggar prosedur kerja yang mengakibatkan berkurangnya gaji yang diberikan oleh instansi dan kekhawatiran pegawai terhadap kehilangan pekerjaan yang membuat dirinya tidak berharga lagi sebagai seorang pegawai di instansi, perasaan waspada dan kekhawatiran tersebut akan menyebabkan meningkatnya *intention to quit* pegawai. Akan tetapi hal tersebut harus didahului dengan rasa puas pegawai terhadap atasan yang berlaku adil di dalam mendistribusikan pekerjaan dan rasa puas pegawai dengan atasan yang memberikan tugas berdasarkan kompetensi.

g. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, penulis membuktikan secara empiris variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel *intention to quit*. Sehingga dapat disimpulkan komitmen pegawai terhadap organisasi memberikan pengaruh terhadap meningkatnya *intention to quit*, bergantung kepada kepuasan kerja.

Ini menunjukkan bahwa pegawai KPP Madya Malang yang tidak pernah mangkir dari tugas instansi dan selalu mengerjakan tugas dari instansi akan menyebabkan menurunnya *intention to quit* pegawai. Akan tetapi hal tersebut harus didahului dengan rasa puas pegawai terhadap atasan yang berlaku adil di dalam mendistribusikan pekerjaan dan rasa puas pegawai dengan atasan yang memberikan tugas berdasarkan kompetensi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

- a) *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Malang.
- b) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Malang.
- c) *Job insecurity* memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang..
- d) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang.
- e) Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan dan negatif terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang.
- f) Kepuasan kerja mampu memediasi *job insecurity* terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang.
- g) Kepuasan kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap *intention to quit* pegawai KPP Madya Malang.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diberikan saran terkait *intention to quit* pada pegawai KPP Madya Malang sebagai berikut:

- a) Penelitian berikut untuk menambah konstruk variabel lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan *intention to quit* pegawai.
- b) Pimpinan KPP Madya Malang hendaknya lebih memperhatikan pegawai terkait perasaan pegawai yang selalu waspada jika melanggar prosedur kerja yang mengakibatkan berkurangnya gaji yang diberikan oleh instansi dan perasaan khawatir pegawai terhadap kehilangan pekerjaan di instansi, dikarenakan perasaan waspada dan kekhawatiran tersebut akan menghadirkan rasa puas kepada pegawai, bahkan hal tersebut mampu meningkatkan *intention to quit* pegawai.

- c) Pimpinan KPP Madya Malang hendaknya lebih memperhatikan komitmen organisasi pegawai KPP Madya Malang yang tercermin dari sikap tidak pernah mangkir dari tugas instansi dan selalu mengerjakan tugas dari instansi dikarenakan hal tersebut akan menghadirkan rasa puas kepada pegawai dan juga menyebabkan menurunnya *intention to quit* pegawai.
- d) Pimpinan KPP Madya Malang hendaknya lebih memperhatikan kepuasan pegawai yang tercermin dari perasaan pegawai yang merasa puas dengan atasan berlaku adil didalam mendistribusikan pekerjaan dan pegawai merasa puas dengan atasan yang memberikan tugas berdasarkan kompetensi, dikarenakan hal tersebut memberikan dampak penurunan terhadap *intention to quit* pegawai.

3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a) *Intention to quit* hanya mampu secara moderat dibentuk/dipengaruhi oleh *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.
- b) Selanjutnya digunakan metode analisis yang lain seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) dan Generalized Structured Component Analysis (GSCA).

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, T., Mursidi, dan Nassrulloh. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojokari. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 7 (2), 102-113.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ashford, S. J., Lee, C., dan Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* , 32 (4), 803-829.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bartley, M., dan Ferrie, J. (2001). Glossary: Unemployment, job insecurity, and health. *Journal of Epidemiology and Community Health* , 55, 776-781.
- Bunderson, J. S. (2001). How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: Doctor's Responses to Perceived Breach. *Journal of Organizational Behavior* , 22 (7), 717-740.
- Dunkl, A., Zizek Sarotar, S., Mifelner, B., dan Jimenez, P. (2016). Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers. *Naše Gospodarstvo / Our Economy* , 63 (1), 27-37.
- Fadzilah, dan Martono, S. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal* , 5 (3), 167-177.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Keempat ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Greenhalgh, L., dan Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review* , 3, 438-448.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ismail, H. (2015). Job insecurity, Burnout and Intention to Quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , 5 (10), 310-324.
- Lee, C., Bobko, P., dan Chen, Z. X. (2006). Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review* , 55, 512-540.
- Lee, Huang, dan Zhao. (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review* , 2 (7), 866-875.
- Lucy, F., Moore, J., dan Loquet. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit ? *Journal of Managerial Psychology* , 19 (2), 170-180.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maindoka, P., Tewal, B., dan Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* , 5 (3), 3220-3229.
- Mathieu, dan Zajac. (1990). A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizatinal Commitment. *Psychological Buletin* , 2, 179-194.
- Mathis, R. L., dan Jackson, D. H. (2000). *Human Resources Management* (10th ed.). South Western: Tomson.
- Maulidyansah, F. A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Keterlibatan Kerja Pada Bri Kantor Cabang Kusuma Bangsa. *ejournal Bisnis dan Manajemen* , 8 (1), 64-71.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* , 4 (1), 17-32.
- Megantari, K. S., Heryanda, K. K., dan Mayasari, N. M. (2017). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Pt Telkom Akses area Singaraja. *ejournal Manajemen* , 8 (2).
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review* , 61-89.

- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Padil, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aladdin University press.
- Pane, S. G. (2012). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intent To Quit Dosen Dan Pegawai Di Universitas Islam Sumatera Utara. *Semnas Fekon 2012: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan* , 554-561.
- Panggabean, S. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, I. Y., dan Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Pt. BPR Tish Batubulan. *E-Jurna lManajemen Unud* , 4 (7), 2036-2051.
- Putradiarta, A. A., dan Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Intention To Quit (Studi Pada Karyawan Pt Bank Jateng). *Diponegoro Journal Of Management* , 5 (4), 1-12.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior* (11th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- _____ (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (6th ed.). (H. P. Atmaka, Trans.) Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12 ed.). (D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., dan Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning dan Development* , 4 (2), 242-256.
- Sari, R. R., Armanu, dan Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 3 (1), 54-64.

- Septiari, Ketut, N., dan Perdana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Management Unud* , 10.
- Setiawan, I. N., dan Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 5 (8), 4983-5012.
- Solimun. (2011). *Analisis Multivariat: Pemodelan Struktural Partial Least Square – PLS Cetakan I*. Malang: Citra Malang Press.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. CA: Thousan Oaks.
- Srinadi, N. N., dan Supartha, W. G. (2015). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Intention To Quit. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 4 (3), 197-219.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strateg*. Jogjakarta: Penerbit Amus.
- Sverke, M., dan Hellgren, J. (2001). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review* , 51, 23-52.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wardani, S. I., Sutrisno, dan Pramono, R. E. (2014). Pengaruh Job Insecurity terhadap turnover intention karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung jawa Tengah. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa* , 1-7.
- Yasmin, K. (2015). Impact of Organizational Commitment on Intention to Quit Among Psychaitric Nurses: Evidence from Pakistan. *International Journal of Learning dan Development* , 5 (4), 89-102.
- Zeffane, R. (1994). Correlates of job satisfaction and their implications for work redesign. *Public Personnel Management* , 23 (1), 61-75.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Yth. Bapak / Ibu responden

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir studi kami berupa penyusunan Tesis, maka kami mohon kepada Bapak / Ibu sudilah kiranya untuk meluangkan waktu memberikan bantuan kepada kami dengan mengisi daftar pertanyaan berikut. Daftar pertanyaan ini tidak ada kaitannya dengan penilaian bapak/ibu tetapi sebatas untuk penelitian akademis saja. Namun demikian kami mohon pengisian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pendapat Bapak/ Ibu akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini.

Demikian atas bantuannya disampaikan terima kasih.

Malang, Oktober 2019

Hormat Kami

Bagaskoro Haryanto

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (tidak harus diisi)
- b. Umur :
- c. JenisKelamin :
- d. Pendidikan :
- e. Status Perkawinan :
- f. Pangkat/Golongan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

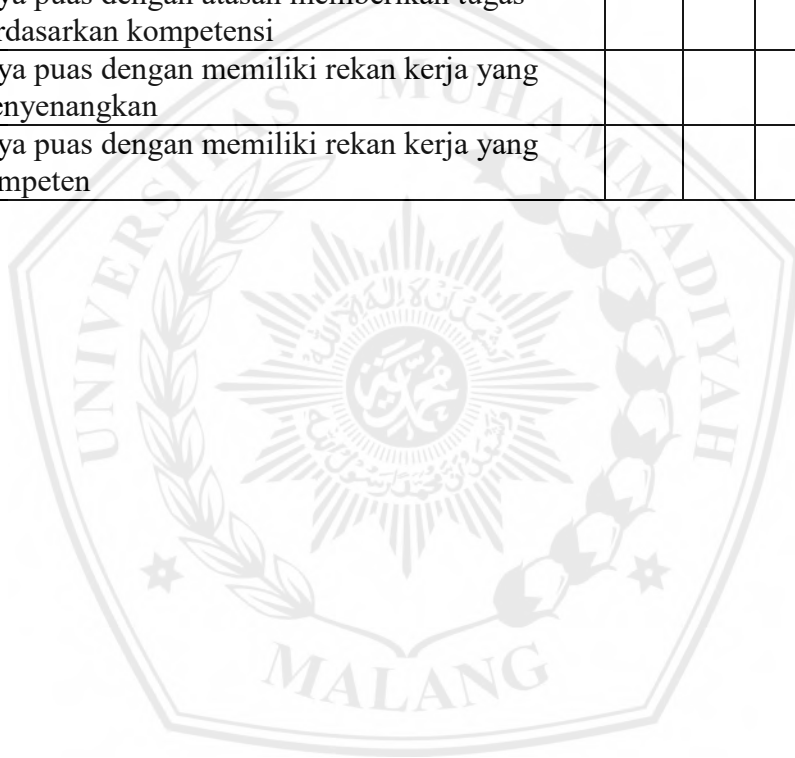
Jawablah pernyataan di bawah ini dengan sebenar-benarnya, dengan cara memberi tanda centang ditempat jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat.

Keterangan kuisioner penelitian : SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
<i>Job Insecurity</i>		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan senang					
3	Nasib saya dipegang instansi					
4	Saya bekerja hanya jika sesuai aturan					
5	Melanggar prosedur kerja mengurangi gaji					
6	Kehilangan pekerjaan membuat saya tidak berharga					
7	Pekerjaan saya membuat saya berharga					
8	Saya yakin kinerja saya bagus					
9	Saya sulit untuk mempertahankan gaji dengan tuntutan pekerjaan					
10	Saya merasa kesulitan terhadap prosedur yang diberikan perusahaan					
<i>Komitmen Organisasi</i>		SS	S	N	TS	STS
11	Saya ingin tetap berada di instansi ini					
12	Saya setia kepada instansi					
13	Saya melakukan semuanya berdasarkan prosedur instansi					
14	Saya bekerja atas perintah instansi					
15	Saya menghargai dan menjalankan nilai instansi					
16	Saya mengedepankan tujuan dan visi instansi					
17	Saya tidak pernah mangkir dari tugas instansi					
18	Saya mengerjakan tugas dari instansi					
<i>Intention to Quit</i>		SS	S	N	TS	STS
19	Saya berpikir untuk resign dari instansi					
20	Saya selalu mempertimbangkan untuk keluar instansi					
21	Saya mencari info pekerjaan alternatif					
22	Saya siap keluar dari instansi jika diterima organisasilain					
23	Saya mempunyai niat untuk berhenti bekerja					
24	Saya mempersiapkan segalanya ketika keluar kerja					
<i>Kepuasan Kerja</i>		SS	S	N	TS	STS
25	Saya senang diberi tugas oleh atasan					

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN (lanjutan)

26	Saya menikmati pekerjaan yang berikan					
27	Saya puas dengan gaji yang saya terima sesuai beban pekerjaan saya					
28	Saya puas dengan diberikan beban kerja yang adil					
29	Saya puas dengan mendapatkan peluang promosi					
30	Saya puas dengan memiliki peluang untuk memperluas keahlian secara adil					
31	Saya puas dengan atasan berlaku adil dalam mendistribusikan pekerjaan					
32	Saya puas dengan atasan memberikan tugas berdasarkan kompetensi					
33	Saya puas dengan memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
34	Saya puas dengan memiliki rekan kerja yang kompeten					



LAMPIRAN 2. PENELITIAN TERDAHULU

NO	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Mursidi, Nasrullah dan Titik Ambrawati (2018)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari	Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa job insecurity tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap turnover intention dengan slope negatif artinya apabila kepuasan rendah akan meningkatkan turnover intention perusahaan.
2	Ronald Mewei (2016)	<i>Job Insecurity</i> , Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap <i>Intention To Quit</i>	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention To Quit</i> . Komitmen Karyawan tidak signifikan berpengaruh terhadap <i>Intention To Quit</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Intention To Quit</i>
3	Hassan Ismail (2015)	<i>Job Insecurity, Burnout and Intention To Quit</i>	dampak positif yang signifikan dari ketidakamanan pekerjaan pada kelelahan kerja dan niat untuk berhenti
4	I Komang Ardana dan Intan Yogi Pratiwi (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Intention To Quit</i> Karyawan Pada Pt. Bpr Tish Batubulan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel stress kerja terhadap intention to quit di PT. BPR Tish Batubulan. Terdapat pengaruh yang negative dan signifikan secara parsial variabel komitmen organisasional terhadap intention to quit di PT. BPR Tish Batubulan.
5	Alfian Arya Putradiarta dan Edy Rahardja (2016)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap <i>Intention To Quit</i> (Studi Pada Karyawan PT Bank Jateng)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>intention to quit</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>intention to quit</i> .
6	Khasifa Yasmin (2015)	<i>Impact of Organizational Commitment on Intention To Quit Among Psychaitric Nurses: Evidence from Pakistan</i>	komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki dampak signifikan sementara komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat perawat untuk berhenti

LAMPIRAN 2. PENELITIAN TERDAHULU (lanjutan)

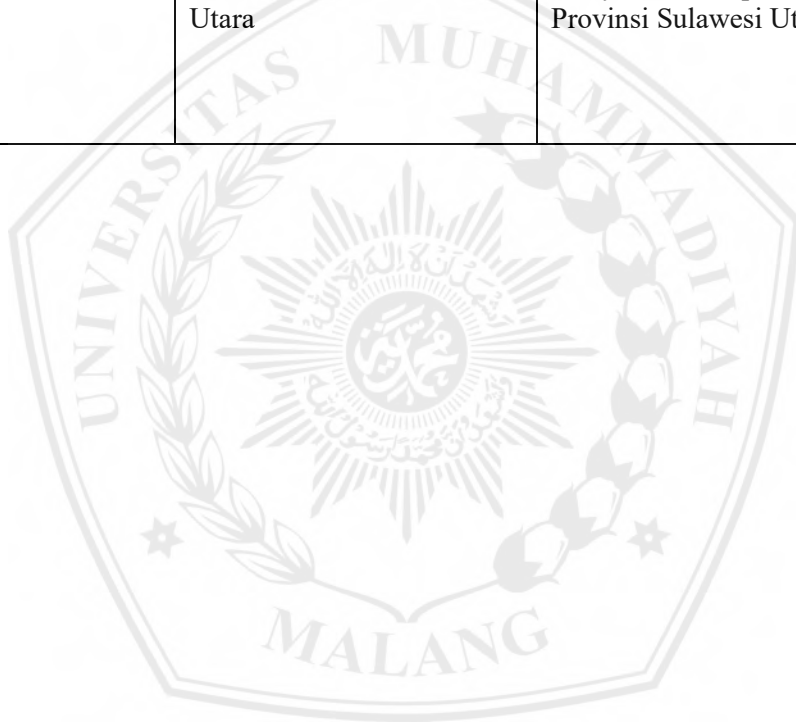
7	Ni Nyoman Srinadi dan Wayan Gede Supartha (2015)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Motivasi Kerja Dengan <i>Intention To Quit</i>	variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap <i>Intention To Quit</i> . Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap <i>Intention To Quit</i> .
8	Rini Ratna Nafita Sari, Armanu, dan Eka Afnan (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Intention To Leave</i> Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang	variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat untuk pergi, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat untuk pergi, dan variabel komitmen organisasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk pergi.
9	Iqra saeed, Momina Waseem, Sidra Sikander dan Muhammad Rizwan (2014)	<i>The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment</i>	kepuasan kerja, kinerja, dan pertukaran keanggotaan pemimpin memiliki pengaruh negatif langsung terhadap intensi <i>turnover</i> . Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>
10	Srigustiana Pane (2013)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intent To Quit Dosen Dan Pegawai Di Universitas Islam Sumatera Utara	bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>intent to quit</i> dosen dan pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>intent to quit</i> dosen dan pegawai, begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>intent to quit</i> dosen dan pegawai. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi dosen dan pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen dan pegawai. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Intent to quit</i> dosen dan pegawai

LAMPIRAN 2. PENELITIAN TERDAHULU (lanjutan)

11	Fadzilah dan M.Sartono (2016)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah	bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah, sedangkan komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional berpengaruh negatif signifikan.
12	Paul Jimenez, Borut Mifener, Simona Sarotar Zizek dan Anita Dunkl (2016)	<i>Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers</i>	ketidakamanan pekerjaan terkait dengan stres yang lebih tinggi dan niat untuk berhenti serta sumber daya / pemulihan yang lebih rendah di tempat kerja. Stres adalah mediator penting dalam hubungan antara sumber daya / pemulihan dan kepuasan kerja serta niat untuk berhenti
13	I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi <i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Legian Village Hotel.
14	Kadek Sri Megantari, Komang Krisna Heryanda, dan Ni Made Dwi Ariani Mayasari (2017)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Pt Telkom Akses area Singaraja	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

LAMPIRAN 2. PENELITIAN TERDAHULU (lanjutan)

15	Fahmi Abdillah Maulidyansah (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Keterlibatan Kerja Pada Bri Kantor Cabang Kusuma Bangsa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja melemahkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
16	Pingan Maindoka, Bernhard Tewal, dan Farlane S. Rumokoy (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian ini menunjukan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.



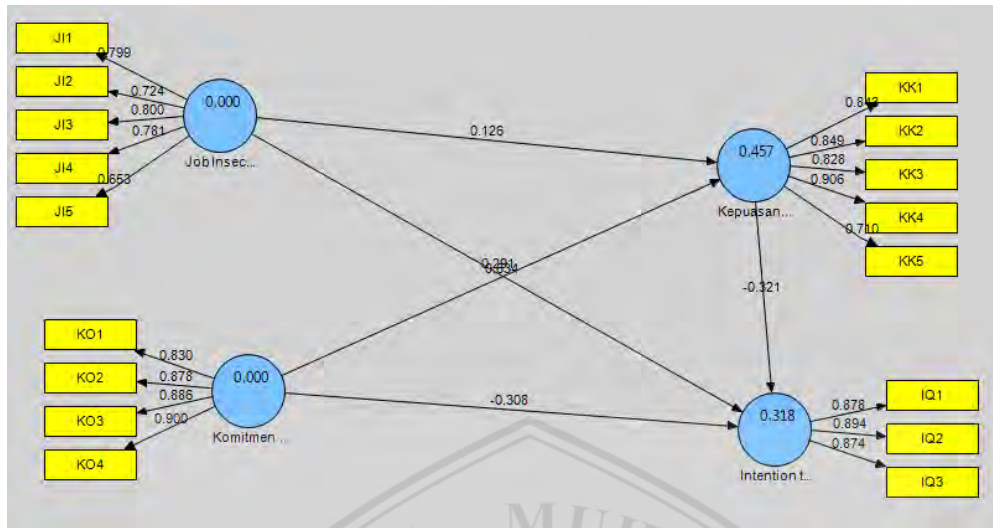
LAMPIRAN 3. RINGKASAN VARIABEL, INDIKATOR, ITEM, DAN SUMBER INSTRUMEN

Variabel	Indikator	Item
<i>Job Insecurity</i> Ashford <i>et al.</i> (dalam Halunguan, 2015)	Arti Pekerjaan itu bagi Individu	1. Bangga dengan pekerjaannya 2. Ikhlas dalam bekerja
	Tingkat ancaman bagi karyawan	3. Nasib saya dipegang penuh perusahaan 4. Patuh terhadap aturan perusahaan
	Tingkat ancaman bagi pekerjaan	5. Melanggar prosedur kerja di sanksi 6. kehilangan pekerjaan membuat tidak berharga
	Tingkat kepentingan bagi individu	7. pekerjaan saya bergengsi 8. yakin terhadap kinerja saya
	Ketidakberdayaan	9. Sulit mempertahankan gaji 10. kesulitan prosedur yang diterapkan perusahaan
Komitmen Organisasi Triatna (2015)	Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi	11. ingin tetap menjadi anggota 12. selalu setia pada organisasi
	Keinginan kuat melakukan tindakan atas nama organisasi	13. setiap tindakan saya sesuai perintah perusahaan 14. selalu diperintah perusahaan
	Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan	15. selalu menghargai nilai perusahaan 16. selalu mengedepankan tujuan perusahaan
	Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran	17. tidak selalu mangkir dari tugas 18. selalu mengerjakan tugas dari perusahaan

LAMPIRAN 3. RINGKASAN VARIABEL, INDIKATOR, ITEM, DAN SUMBER INSTRUMEN (lanjutan)

<i>Intention to Quit</i> Michaels dan Spector (dalam Lee, Huang dan Zhao, 2010)	Memikirkan untuk keluar	19. selalu berfikir untuk resign 20. mempertimbangkan untuk keluar kerja
	Niat untuk mencari alternative pekerjaan	21. mencari info kerja yang lebih baik 22. siap untuk keluar jika diterima perusahaan lain
	Niat untuk keluar	23. ada niat untuk berhenti 24. mempersiapkan diri setelah berhenti
Kepuasan Kerja (Luthans ,2002)	Pekerjaan itu Sendiri	25. senang diberi tugas 26. menikmati pekerjaan
	Sistem Pembayaran	27. gaji sesuai 28. puas dengan beban kerja
	Promosi	29. mendapatkan peluang promosi 30. bisa memperluas keahlian
	Sikap Penyelia, atasan, supervisor	31. puas karena atasan berlaku adil 32. puas karena atasan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan
	Sikap Teman Sekerja	33. memiliki rekan kerja yang menyenangkan 34. memiliki rekan kerja yang kompeten

LAMPIRAN 4. HASIL ANALISIS PLS



Latent Variable Correlations

	Intention to Quit	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Intention to Quit	1.000000			
Job Insecurity	0.127176	1.000000		
Kepuasan Kerja	-0.444077	0.279469	1.000000	
Komitmen Organisasi	-0.450757	0.242255	0.664577	1.000000

R Square

	R Square
Intention to Quit	0.318420
Job Insecurity	
Kepuasan Kerja	0.456574
Komitmen Organisasi	

AVE

	AVE
Intention to Quit	0.777380
Job Insecurity	0.567906
Kepuasan Kerja	0.688293
Komitmen Organisasi	0.763552

Composite Reliability

	Composite Reliability
Intention to Quit	0.912853
Job Insecurity	0.867283
Kepuasan Kerja	0.916485
Komitmen Organisasi	0.928084

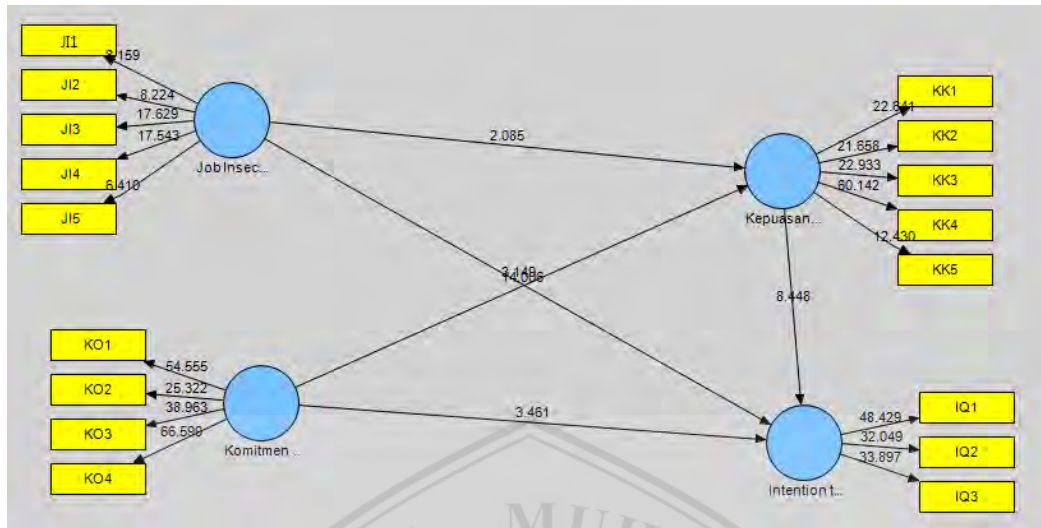
Outer Loadings

	Intention to Quit	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
IQ1	0.877645			
IQ2	0.893709			
IQ3	0.873592			
JI1		0.799084		
JI2		0.724144		
JI3		0.800301		
JI4		0.780550		
JI5		0.653354		
KK1			0.842514	
KK2			0.848877	
KK3			0.828334	
KK4			0.906354	
KK5			0.709527	
KO1				0.829528
KO2				0.877838

KO3				0.886496
KO4				0.899788



LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS PLS DENGAN BOOTSRAP



Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
IQ1 <- Intention to Quit	0.877645	0.889907	0.018122	0.018122
IQ2 <- Intention to Quit	0.893709	0.888930	0.027886	0.027886
IQ3 <- Intention to Quit	0.873592	0.897546	0.025772	0.025772
JI1 <- Job Insecurity	0.799084	0.761328	0.097939	0.097939
JI2 <- Job Insecurity	0.724144	0.751657	0.088048	0.088048
JI3 <- Job Insecurity	0.800301	0.790532	0.045397	0.045397
JI4 <- Job Insecurity	0.780550	0.737881	0.044493	0.044493
JI5 <- Job Insecurity	0.653354	0.655558	0.101927	0.101927
KK1 <- Kepuasan Kerja	0.842514	0.851965	0.037212	0.037212

KK2 <- Kepuasan Kerja	0.848877	0.841816	0.039195	0.039195
KK3 <- Kepuasan Kerja	0.828334	0.863070	0.036120	0.036120
KK4 <- Kepuasan Kerja	0.906354	0.926855	0.015070	0.015070
KK5 <- Kepuasan Kerja	0.709527	0.705442	0.057084	0.057084
KO1 <- Komitmen Organisasi	0.829528	0.840468	0.015205	0.015205
KO2 <- Komitmen Organisasi	0.877838	0.853792	0.034667	0.034667
KO3 <- Komitmen Organisasi	0.886496	0.905158	0.022752	0.022752
KO4 <- Komitmen Organisasi	0.899788	0.919417	0.013511	0.013511

	T Statistics (O/STERR)
IQ1 <- Intention to Quit	48.428736
IQ2 <- Intention to Quit	32.048819
IQ3 <- Intention to Quit	33.897064
JI1 <- Job Insecurity	8.158962
JI2 <- Job Insecurity	8.224459
JI3 <- Job Insecurity	17.629048
JI4 <- Job Insecurity	17.543107
JI5 <- Job Insecurity	6.410024
KK1 <- Kepuasan Kerja	22.641088
KK2 <- Kepuasan Kerja	21.657887
KK3 <- Kepuasan Kerja	22.932797
KK4 <- Kepuasan Kerja	60.142385
KK5 <- Kepuasan Kerja	12.429614
KO1 <- Komitmen Organisasi	54.554875
KO2 <- Komitmen Organisasi	25.321828
KO3 <- Komitmen Organisasi	38.962683
KO4 <- Komitmen Organisasi	66.598970

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
Job Insecurity -> Intention to Quit	0.291471	0.377029	0.092562	0.092562
Job Insecurity -> Kepuasan Kerja	0.125857	0.133691	0.060351	0.060351
Kepuasan Kerja -> Intention to Quit	-0.320675	-0.301059	0.037960	0.037960
Komitmen Organisasi -> Intention to Quit	-0.308254	-0.339241	0.089062	0.089062
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.634088	0.645944	0.045272	0.045272

	T Statistics (O/STERR)
Job Insecurity -> Intention to Quit	3.148918
Job Insecurity -> Kepuasan Kerja	2.085433
Kepuasan Kerja -> Intention to Quit	8.447680
Komitmen Organisasi -> Intention to Quit	3.461116
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	14.006175

LAMPIRAN 6. UJI SOBEL

Input:		Test statistic:	p -value:
t_a	2.085	Sobel test: 2.0242602	0.04294339
t_b	8.448	Aroian test: 2.01102371	0.04432295
		Goodman test: 2.03776155	0.04157379
		Reset all	Calculate

Input:		Test statistic:	p -value:
t_a	2.085	Sobel test: 2.06227447	0.03918161
t_b	14.006	Aroian test: 2.05715119	0.03967168
		Goodman test: 2.06743622	0.03869307
		Reset all	Calculate



LAMPIRAN 6. DATA PENELITIAN

No	Job Insecurity										Komitmen Organisasi							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	2	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
7	5	5	1	3	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	2	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	3	3	4	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3
10	5	5	2	4	2	2	3	5	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	3	5	5	4	3	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	1	5	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	1	5	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5
16	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
19	5	5	3	4	4	1	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	2	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	5	4	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	2	5	5	2	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
32	4	4	2	5	4	2	3	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4
33	4	4	3	4	2	1	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
35	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Job Insecurity										Komitmen Organisasi							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
40	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4
41	4	4	1	5	3	2	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4
42	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	1	5	3	3	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5
44	5	5	3	4	2	2	3	4	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4
45	5	5	3	5	4	1	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	3	5	5	3	5	5	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	5	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	1	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	3	3	1	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	2	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
54	5	4	3	2	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5
55	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	4	3	1	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	4	5	4	2	4	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4
62	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
63	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
64	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5
67	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4
68	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	3	1	1	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	5	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
73	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	4	2	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	4	2	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5

No	Job Insecurity										Komitmen Organisasi							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5
83	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
85	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
86	5	4	2	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5
87	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
88	5	5	1	3	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
89	3	3	2	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	3	3	5	5	4	3	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4
91	5	5	1	5	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	1	5	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5
94	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
97	5	5	3	4	4	1	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
101	5	5	3	4	4	1	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5
102	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
103	5	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4

Intention to Quit						Kepuasan Kerja									
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
3	1	1	1	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
1	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	2	2	1	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
2	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	1	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3
2	2	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

Intention to Quit						Kepuasan Kerja									
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
2	2	2	2	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4
2	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
2	2	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	2	4	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Intention to Quit						Kepuasan Kerja									
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	1	1	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
1	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	2	2	1	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	2	2	1	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
2	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tesis (Bagaskoro)5

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.scribd.com

Internet Source

2%

2

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On